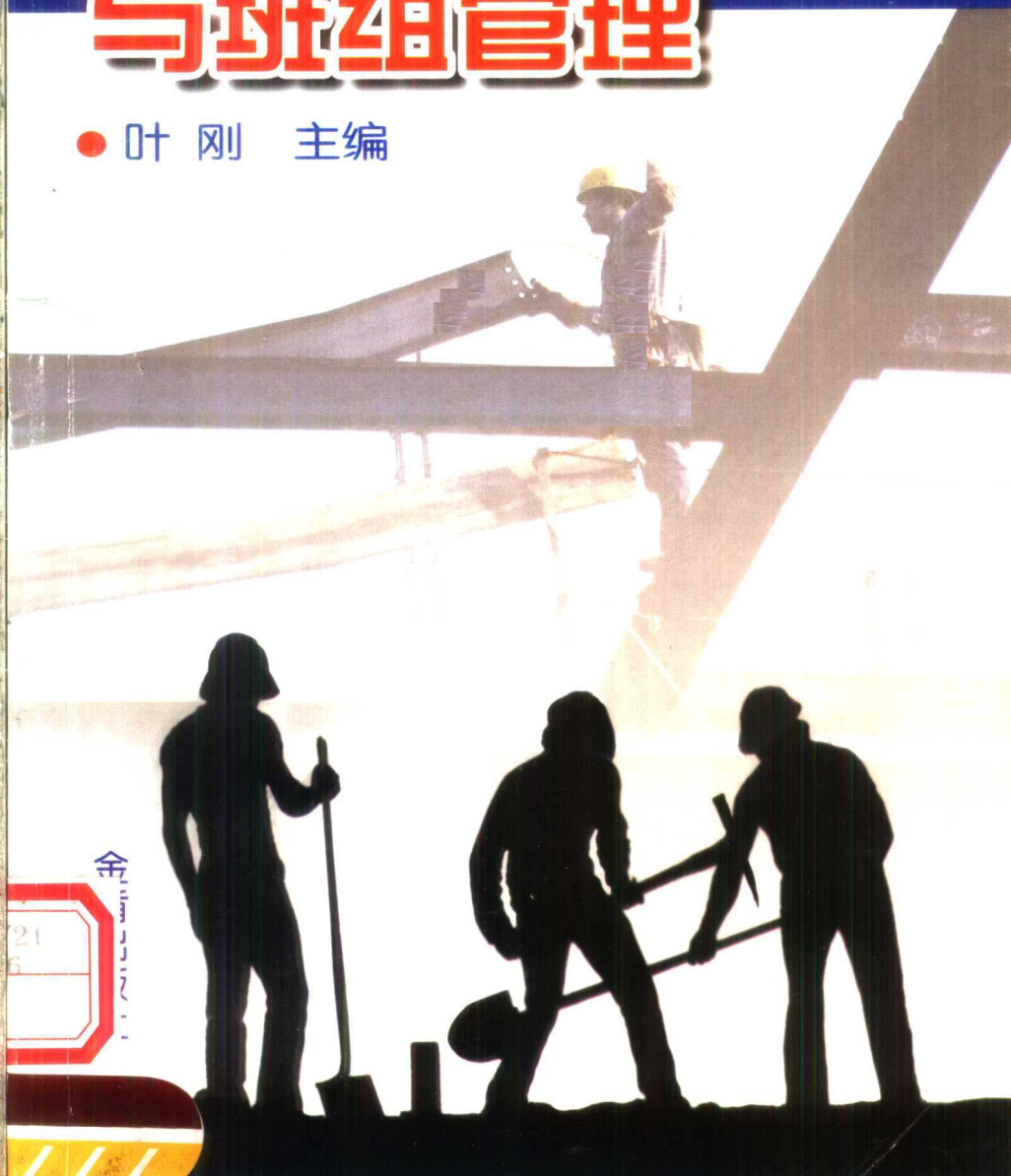


# 建筑劳动力市场 与班组管理

● 叶 刚 主编



余  
21  
6

## 内 容 提 要

本书紧紧围绕建筑劳动力市场与班组管理这个主题,简明扼要地介绍了建筑劳动力市场的运作程序、方法与班组管理的主要内容,包括:建筑劳动力市场综述、建筑劳务系统管理、建筑劳务企业中的班组、班组的施工计划管理、班组的质量管理、班组的安全管理、施工现场安全防护、班组的劳动管理与料具管理、施工现场环境保护和劳动卫生等。

本书可供从事建筑劳动力市场管理与班组管理的有关部门和管理人员参考使用,更为广大的城乡建筑队伍如何进入城市参与工程建设、进行现代建筑班组管理,提供一些实用的知识。本书也可供相关专业培训时参考。

### 图书在版编目(CIP)数据

建筑劳动力市场与班组管理/叶刚主编. —北京:金盾出版社, 2004. 9

ISBN 7-5082-3170-8

I. 建… II. 叶… ①建筑业-劳务市场-市场管理 ②建筑工程 施工队伍-施工管理 IV 722.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 079643 号

### 金盾出版社出版、总发行

北京太平路 5 号(地铁万寿路站往南)

邮政编码:100036 电话:68214039 66882412

传真:68276683 电挂:0234

封面印刷:北京精彩雅恒印刷有限公司

正文印刷:北京天宇星印刷厂

各地新华书店经销

开本:850×1168 1/32 印张:6 字数:154 千字

2004 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

印数:1—11000 册 定价:11.00 元

(凡购买金盾出版社的图书,如有缺页、  
倒页、脱页者,本社发行部负责调换)

# 前 言

随着建筑劳动力市场的形成与发展,建筑企业用工制度发生了根本性的变化,一改过去单一固定工用工模式,逐步使企业的用工主体转向了农村剩余劳动力,并形成了以自有职工为骨干,外施队伍为主要施工力量的弹性用工格局,管理层与劳务层分离,双方成为利益共享、风险共担、荣辱与共的共同体,并在建筑企业建设与发展中起着举足轻重的作用。

建筑劳动力市场的形成、培育与发展是有一个过程的,它对城市的建设发挥了重要的作用,同时也存在不少问题。为了使建筑市场规范有效,各地加强了外地建筑队伍的管理,对外地建筑队伍进入城市承包工程任务的审批程序、方法,总承包单位对外施队伍如何管理,外施队伍内部如何管理等都作了具体的规定,凡是有意进入城市从事建筑施工工作的乡镇建筑队伍都要遵守这些规定。

建筑企业用工制度的深化改革和建筑劳动力市场化进程的推进,要求大力培养和提高建筑劳务的技术水平、管理水平、专业配套能力和企业的组织程度,保证建筑市场上具有独立承包和分包工程能力、专业配套、素质合格的作业层队伍的提供。广大外施队伍要想在城市建设中占有一席之地,必须强化培训和进行科学的管理,提高队伍的整体素质和企业化的组织程度。班组作为作业层的核心组成,对上述要求的实现有举足轻重的作用。

建筑企业施工班组是根据施工企业内部的劳动分工与协作的需要而划分的一种基本作业单位。企业的管理归根结底是班组这个最基层的管理,现场上的千条线最终都要通过班组管理这根针联系起来。只有搞好班组建设与管理,整个企业才有扎实的基础,

否则企业的管理就成了空中楼阁,无源之水。因此,加强建筑企业班组的建设与管理是当前一项十分迫切的任务。

本书紧紧围绕建筑劳动力市场与班组管理这个主题,简明扼要地介绍了建筑劳动力市场的运作程序、方法与班组管理的主要内容,包括:建筑劳动力市场综述、建筑劳务系统管理、建筑劳务企业中的班组、班组的施工计划管理、班组的质量管理、班组的安全管理、施工现场安全防护、班组的劳动管理与料具管理、施工现场环境保护和劳动卫生等。

本书可供从事建筑劳动力市场管理与班组管理的有关部门和管理人员参考使用,更为广大的城乡建筑队伍如何进入城市参与工程建设、进行现代建筑班组管理,提供一些实用的知识。本书也可供相关专业培训时参考。

本书由叶刚主编,参与编写的还有张久武、张颖等同志。在编写过程中,贯彻了相关标准和规范,参考了有关的研究文献和建筑集团、总公司的管理文献,并得到了从事这方面工作的不少同志的帮助,在此,一并表示衷心感谢。

当前,建筑劳动力市场方面的管理方法与法规还在不断完善,书中难免存在不足或谬误之处,敬请读者批评指正。

作 者

2004 年 5 月

# 目 录

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| 第一章 建筑劳动力市场综述 .....                 | (1)  |
| 第一节 建筑业用工制度的改革 .....                | (1)  |
| 第二节 建筑劳动力市场的建设与发展 .....             | (3)  |
| 第二章 建筑劳务系统管理 .....                  | (17) |
| 第一节 外地建筑施工企业进入大城市承包工程<br>审批程序 ..... | (17) |
| 第二节 建筑工程专业与劳务发包承包交易管理 .....         | (19) |
| 第三节 当地政府对外地建筑企业来本地施工<br>管理规定 .....  | (21) |
| 第四节 集团、总公司对外部施工队伍的管理 .....          | (23) |
| 第五节 劳务队伍使用管理 .....                  | (33) |
| 第六节 外部施工队伍内部管理规定 .....              | (38) |
| 第三章 建筑劳务企业中的班组 .....                | (42) |
| 第一节 班组的作用与建设 .....                  | (42) |
| 第二节 班组的形式、特点和主要任务 .....             | (45) |
| 第三节 班组长的职责 .....                    | (49) |
| 第四节 班组管理的基本内容 .....                 | (53) |
| 第四章 班组的施工计划管理 .....                 | (63) |
| 第一节 现场施工进度计划的编制 .....               | (63) |
| 第二节 班组施工作业计划的编制与实施 .....            | (69) |
| 第五章 班组的质量管理 .....                   | (78) |
| 第一节 强化质量意识,努力提高工程质量 .....           | (78) |
| 第二节 班组施工现场质量管理的方法与内容 .....          | (82) |

|                                                                                         |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>第六章 班组的安全管理 .....</b>                                                                | <b>(90)</b>  |
| 第一节 安全生产的原则和班组的安全生产责任 .....                                                             | (90)         |
| 第二节 现场班组安全管理的内容 .....                                                                   | (93)         |
| 第三节 主要施工工种的安全技术 .....                                                                   | (97)         |
| 第四节 现场伤害事故救护 .....                                                                      | (116)        |
| <b>第七章 施工现场安全防护 .....</b>                                                               | <b>(127)</b> |
| 第一节 基础施工与脚手架安全防护 .....                                                                  | (127)        |
| 第二节 “五临边”、“四口”与高处作业防护 .....                                                             | (132)        |
| 第三节 临时用电与施工机械安全防护 .....                                                                 | (137)        |
| <b>第八章 班组的劳动管理与料具管理 .....</b>                                                           | <b>(141)</b> |
| 第一节 班组的劳动管理 .....                                                                       | (141)        |
| 第二节 班组的料具管理 .....                                                                       | (153)        |
| <b>第九章 施工现场环境保护和劳动卫生 .....</b>                                                          | <b>(163)</b> |
| 第一节 施工现场环境保护具体要求 .....                                                                  | (163)        |
| 第二节 施工现场环境卫生管理 .....                                                                    | (165)        |
| 第三节 职业病防治 .....                                                                         | (170)        |
| <b>附录一 北京市建设工程劳务管理若干规定</b><br>(京建法[2004]0121号) .....                                    | <b>(174)</b> |
| <b>附录二 房屋建筑和市政基础设施工程施工分包管理办法</b><br>(建设部 2004 年 2 月 3 日发布,自 2004 年 4 月<br>1 日起施行) ..... | <b>(179)</b> |
| <b>附录三 安全生产许可证条例(摘要)</b><br>(中华人民共和国国务院令[第 397 号]<br>2004 年 1 月 13 日颁布实施) .....         | <b>(183)</b> |

# 第一章 建筑劳动力市场综述

## 第一节 建筑业用工制度的改革

1984年,党中央、国务院适时作出了打破城乡劳动力隔离的决策,允许和鼓励农民进入城镇务工经商,为农村剩余劳动力的自由转移打开了通道。大批从土地上解放出来的农民纷纷向城市地区转移,寻求新的劳动机会。而城市建设的大规模展开,促进了建筑业的迅猛发展,形成了巨大的建筑市场和持续增长的劳动力需求。据有关资料统计,2002年全国建筑企业从业人员有3200万人,农民工占了2000万人,建筑企业10万余家,其中乡镇建筑企业占了三分之二。建筑企业用工制度的改革,使建筑业的用工主体转向了农村劳动力。

### 一、建筑施工的劳动特点

建筑业是一个典型的劳动密集型企业,建筑施工的劳动力生产具有以下两个突出的特点:

其一,建筑施工的劳动需求总量大,但具有显著的阶段性。同一施工项目,在不同的施工阶段、不同的施工季节,以及建筑市场在经济发展的不同时期,对建筑劳动力的需求数量均有明显的变化,高峰期和低谷期的建筑用工量存在相当大的差距。这一特点表明,建筑施工所需的劳动力总量很大,但劳动力的需求具有很大的不稳定性 and 流动性。

其二,建筑施工特别是一线工作多属于重体力劳动,具有露天

作业、劳动强度大、劳动条件艰苦等特点。这就要求从事建筑施工劳动的人有健壮的身体,能吃苦耐劳,不怕脏不怕累,要牢牢树立为人民建精品房的理想与职业道德。

由于以上两个特点,造成了计划经济体制下建筑企业单一固定工制度的弊端。

在计划经济体制下,建筑业基本上是单一的固定工制度,企业的规模基本上是按作业高峰时的作业量需求而设置的。在这种刚性用工制度的束缚下,当基建规模扩大时,建筑企业因劳动力紧张,不得不再扩大固定职工规模;当基建规模压缩时,建筑企业又面临任务不足、人员过剩、负担沉重的局面。进入 20 世纪 80 年代以后,随着城市生活水平的提高,就业形式和就业渠道的多样化,以重体力劳动为特色的建筑施工行业,已经失去了对城市劳动适龄青年的就业吸引力,城市自身的建筑劳动力来源基本枯竭,促使建筑业的用工主体转向了农村的剩余劳动力。

## 二、建筑企业用工制度的改革

为了满足城市建设大规模发展对劳动力的需求,同时也为了走出建筑企业传统用工制度“招不进、推不出、包袱重、拉不动”的困境,建筑业作为城市经济体制改革的突破口之一,率先被推向了市场。1984 年 9 月,国务院颁发了〔1984〕23 号文件,明确国营建筑安装企业,要逐步减少固定工的比例,今后除必须的技术骨干以外,原则上不再招收固定工。同年,国务院批准了劳动人事部和建设部联合颁发的《国营建筑企业招用农民合同制工人和使用农村建筑队暂行管理办法》。到 1986 年,用工制度改革在建筑企业全面展开,城乡建设系统、建筑企业农民合同制工人达到固定工的 40% 左右,使用农村建筑队伍已达到自身施工力量的 25%,大多数建筑企业一线操作工人使用农民工的比例已达到 50%~60%。

近年来,随着社会主义市场经济的不断发展,建筑企业经济体制改革的不深入,建筑企业用工制度从根本上改变了过去单一

固定的用工模式,逐步形成了以自有职工为主体,外部施工队伍(以下简称外施队伍)为主要施工力量的弹性用工格局,管理层与劳务层分离,企业所需的施工力量越来越多地依靠吸收农村建筑劳务人员,以农村剩余劳动力为主体的建筑劳务大军逐步成为建筑业用工的主要依托,双方成为利益共享、风险共担、荣辱与共的共同体,并在建筑企业建设与发展中起着举足轻重的作用。

## 第二节 建筑劳动力市场的建设与发展

随着建筑企业用工制度的改革,企业的用工自主权逐步扩大,企业的劳动力结构发生了相当大的变化。据有关资料统计,北京市属建工、城建、一局、住总、市政、城乡、房管等七大建筑施工总公司自有职工的数量逐年缩减,外地施工队伍的比例则逐年上升,到1995年在全员施工人数中已占58.25%。北京市其他区县属建筑施工企业和在京的中央部委、局及军队所属建筑施工企业的用工结构变化也大致呈相同的趋势。

随着建筑劳动力市场化步伐的加快,目前大型建筑企业已完全摆脱用工制度的计划管理和行政划拨,大部分的建筑劳动力已经进入市场调节的轨道。

### 一、建筑劳动力市场形成初期存在的主要问题

建筑劳动力市场的形成,为调剂和补充城市的建筑劳动用工,缓解国有建筑企业自有人员老化、来源枯竭和建筑施工量剧增的矛盾,保证城市建设任务的完成作出了很大的贡献。全国数千万由农民工组成的劳务建筑队伍,已成为城市建筑施工的主力军。

但是,不能回避的是,这样一个在改革的推动下基本上自发形成的建筑劳动力市场,在形成的初期,肯定存在不少问题,有些问题甚至是很严重的,主要体现在以下几个方面:

### **1. 建筑劳动力整体文化素质较低,缺乏规范的专业技术素质**

进城施工的外地建筑队伍绝大部分隶属于乡镇建筑企业,是在 20 世纪 80 年代改革开放的大潮中迅速发展起来的,人员构成基本上是“放下镰刀拿瓦刀”的刚刚脱离土地的农民,整体文化素质较低。由于建筑施工队伍急剧扩大,绝大多数外出务工人员没有经过任何起码的技术培训就进入了施工岗位,大量低素质的务工人员充斥施工第一线,生产粗放,严重地制约和影响了建筑业的施工质量和整体技术水平,对安全生产和劳动生产率的提高造成不利的影响。

### **2. 农村建筑队伍组织松散,稳定性差,人员流失和变动过于频繁**

初期建筑劳动力市场的农村剩余劳动力组织相当松散,基本上是“散兵游勇”。许多队伍是在接到施工任务以后,临时拼凑起来的,内部缺乏基本的管理制度,人员的稳定性很差,人员随意流动,流失和变动过于频繁。一些进城的农村建筑施工队伍,往往经过一个短暂的工程间歇或农忙返乡之后返回同一工地时,虽然队伍的牌子依旧,但人员的组成已经面目全非了。这种组织松散的状态,增加了用工单位的管理成本,也很难适应现代化建筑施工对施工连续性和稳定性的基本要求。

### **3. 违章用工,私招滥雇的现象突出**

初期建筑用工的私招滥雇现象十分突出。在私招滥雇的背后,往往含有幕后交易和黑市欺诈的色彩和成分。这种情况的存在,一方面民工的收益难免受到不法包工头的中间盘剥,合法利益得不到保障,导致劳动争议的上升,甚至演化为严重的刑事暴力事件;另一方面,由于招募工作过于随意零散,招募人员素质参差不齐,安全生产的意识很差,缺乏起码的安全操作技术和自我保护意识,也使现场施工组织管理混乱,导致工伤死亡事故频繁发生。

### **4. 劳动力无序流动,输入与输出之间缺乏协调衔接**

建筑劳动力市场形成初期,进城务工的民工来自四面八方,处

于一种无序的状态,形成所谓的“民工潮”。由于受输出地域差异的影响,人员的整体素质和技术水平本来就参差不齐,加上输入地和输出地之间缺乏必要的信息交流和协调衔接,使民工的无序流动带有很大的盲目性。这种盲目无序的流动,不仅很容易造成建筑劳务市场上低素质施工力量的过剩,引发低水平的过度竞争,使民工的收入水平走低,生存条件恶化,而且给城市稳定和社会治安带来了相当大的冲击和压力。

建筑劳务市场形成初期所存在的问题,是建筑企业改革开放进程中出现的问题,其根源在于传统的计划经济管理模式的转变滞后于市场经济建设实践的发展。要解决市场形成与发育过程中存在的各种问题,必须用市场经济的观念和思想来改革建筑劳务市场的管理模式和手段,加强市场培育,尽快建立起符合建筑行业特征和改革需要,适应市场经济运行规律的新的管理运行机制和模式,促进建筑劳务市场的发展与完善。

## 二、建筑劳务基地建设

为了克服建筑劳务市场形成初期的无序流动、过度竞争等问题,在对市场进行清理整顿的基础上,1989年建设部进行了建筑劳务基地的尝试,其目的有以下几个:

### 1. 保证国家建设发展的需要,确保各项基本建设任务的顺利完成

在经济持续快速增长的推动下,国家的基本建设和城乡建设获得了前所未有的发展,建筑业将长期保持高速发展的态势,这就要求建筑市场在整体上保持稳定有序的劳动力供应,保证合格的建筑施工力量。

### 2. 配合建筑企业内部用工制度的改革,推动企业用工结构的优化

建筑企业内部用工制度的改革,既要满足施工高峰期用工扩张的需要,又要减轻建筑施工低谷期企业的负担,这就需要创建新

的弹性用工制度的条件,使建筑劳动力“养在农村,用在城市”。做到招之即来,提供充足的施工力量;挥之能去,卸下企业的包袱,使企业能轻装参与市场竞争。

### 3. 为建筑全行业管理层和作业层分离创造条件

1987年,建筑行业推行施工管理体制的综合改革,积极探索一些大企业内部管理层和作业层的分离,许多建筑企业还建立了以劳动力为代表的企业内部模拟劳动力市场体系,以实现生产要素在工程项目上的优化配置和动态管理,还有些企业在积极探索两层分离的同时,加强两层的建设,培养作业层独立承包工程和分包工程的能力,并开始向社会提供建筑施工力量。建筑企业实行两层分离后,需要大力培养和提高建筑劳务的技术水平、管理水平、专业配套能力和企业化组织程度,保证建筑市场上具有独立承包和分包工程能力、专业配套、素质合格的作业层队伍的提供。

1989年建设部会同农业部和国务院贫困地区经济开发领导小组颁发了〔1989〕建司字502号《关于建立国家劳务基地的通知》。随着建筑劳务基地建设工作的开展,1989年建设部确定了首批全国30家建筑劳务基地。建筑劳务基地的创立,提高了建筑施工队伍的素质,劳动力的来源地区也相对集中,初步克服了农民工的无序流动状态,保证了大中型施工企业的劳动力来源,取得了较好的效果。

## 三、建筑劳务基地化管理

在培育和建设建筑劳务基地的实践中,有关各方都认识到,对输入和输出地空间分离、流动作业的外地建筑劳务队伍而言,要真正做到按市场规律管好用好,仅仅建立劳务基地是远远不够的。民工外出务工是离土不离乡的跨地区作业,不等于完全离乡,不能脱离当地政府的管理和领导。所以,建筑劳务基地化管理的问题就提到议事日程上来了。

所谓建筑劳务基地化管理,是指在劳务的输入地和输出地两

地政府建设行政主管部门的协调下,通过务工人员输出地政府的配合,对建筑劳动力的开发、输出、输入、回归实行全过程的管理。其中心任务是使务工人员以乡镇组队成建制输出,施工由企业牵头,管理由行业归口。1992年建设部颁发了《建筑劳务实行基地化管理暂行办法》,与此同时,北京、上海、广州等大城市和一些建筑业比较发达的县市,也先后出台了相应的劳务管理办法,逐步将建筑劳务基地管理纳入规范化的轨道运行。

《建筑劳务实行基地化管理暂行办法》全文如下:

第一条 为深化建筑业用工制度改革,调整行业劳动力结构,加强建筑劳务队伍的社会化管理与建设,提高建筑劳务队伍素质,特制定本办法。

第二条 建筑劳务实行基地化管理是指建设行政主管部门对建筑劳务输出方、输入方的共同管理。通过实行基地化管理,对施工企业使用的乡镇建筑队伍实行统一组织、统一选派,逐步建立起定点定向、专业配套、双向选择、长期合作的新型劳务关系,形成企业与基地互为依托、相互选择、协调发展的建筑劳务管理机制,以发挥建筑劳务基地在提高各类建筑劳务方面的主渠道作用。

第三条 各级建设行政主管部门负责归口管理建筑劳务基地化工作。

第四条 建筑劳务基地一般建在派出乡镇建筑队伍较多的县(市),并应具备以下基本条件:

- (一)劳动力资源丰富,农村剩余劳动力多,乡镇建筑业发展较快;
- (二)建筑队伍具备一定的专业特长和优势,管理基础好,人员素质高;
- (三)骨干队伍已与一些施工企业建立起相对稳定、长期合作的劳务协作关系,能为大中城市提供各类定向建筑劳务队伍;
- (四)县(市)建设行政主管部门有健全的劳务输出管理规章制度及相应的队伍培训措施,对外出队伍的组织管理与建设方面积累了一定的经验。

第五条 建筑劳务基地的建立。

国家建筑劳务基地,由各省、自治区、直辖市建设行政主管部门根据国家要求,提出拟定为国家建筑劳务基地的县(市)名单,经建设部批准确定。

省、自治区、直辖市建筑劳务基地,由各施工企业根据本企业使用乡镇建筑队伍的实际情况,向企业所在城市建设行政主管部门提出拟定为建筑劳务基地的县(市)名单,由企业所在城市建设行政主管部门综合平衡后,报省级

建设行政主管部门批准确定。

国务院各部门所属施工企业建立的建筑劳务基地,同时要报企业主管部门备案。

对于选择外省、自治区、直辖市的县(市)作为建筑劳务基地时,必须同时征得基地所在省、自治区、直辖市建设行政主管部门的同意。

第六条 各省、自治区、直辖市建设行政主管部门应把建筑劳务基地化管理工作作为行业管理的一项重要内容,明确相应的管理职能,制定建筑劳务队伍的年度使用计划,监督管理的具体实施办法,统一归口管理本地区建筑劳务队伍的输出与引进,承担辖区内建筑劳务基地的审批,指导建筑劳务基地的建设与发展。

第七条 对接纳建筑劳务量较大的大中城市,其建设行政主管部门应明确相应的建筑劳务管理职能,在省级建设行政主管部门核准的年度使用计划内,负责外地建筑劳务进城的审批工作,并监督与管理建筑劳务供需双方的经营活动。

第八条 经批准确定为建筑劳务基地的县(市),其建设行政主管部门应在县(市)政府的直接领导下,健全管理网络,并切实行使以下管理职能:

- (一)开发本基地的建筑劳务资源,确定队伍的专业发展方向;
- (二)负责本地建筑劳务的技术培训,严格执行先培训,后上岗;
- (三)负责本地建筑劳务的输出、管理与回归;
- (四)对派出队伍实行跟踪管理;
- (五)协助乡、镇政府做好外出人员的有关后方服务。

国家建筑劳务基地除具备上述管理职能外,在国家的重点指导下,优先开展以下工作:

- (一)建筑劳务队伍组织结构的调整以及向专业化方向转化的试点;
- (二)施工新技术、操作新工艺的开发与应用试点;
- (三)贫困地区建筑劳务基地综合发展试点;
- (四)国际工程承包劳务人员选派与资质认证工作。

第九条 建筑劳务基地对外出从事各种建筑劳务合作的乡镇施工队伍实行有组织的统一输出。由基地与接纳城市建设行政主管部门协商后,基地劳务输出企业对外签订合同,进行合法经营活动,并承担相应的经济与法律责任。

第十条 建筑劳务基地的队伍跨省进入城市同施工企业进行建筑劳务合

作,由基地所在地的省级建设行政主管部门开具外出施工证明,并按照有关规定到城市建设行政主管部门办理注册登记。

**第十一条** 建筑劳务基地的输出企业要切实加强对外派队伍和人员的管理,信守合同,按照用工单位的要求,优选和组织劳务人员,确保派出人员的稳定与技术素质,不得擅自变更注册人员,切实加强队伍建设,强化队伍管理。

**第十二条** 施工企业所使用的外部建筑劳务,应主要来源于各类建筑劳务基地。同时要严格履行合同,加强建筑劳务队伍的管理,为其提供必备的生产机具,安全生产防护措施以及生活设施。

**第十三条** 施工企业与使用的基地队伍在执行合同中发生争议和纠纷时,可以通过工程所在地建设行政主管部门协商解决,也可以依法向人民法院起诉。

**第十四条** 各省、自治区、直辖市建设行政主管部门可结合本地区的具体情况,制定相应的实施细则,报建设部备案。

**第十五条** 本办法由建设部负责解释。

**第十六条** 本办法自一九九二年六月十五日起执行。

全面推行建筑劳务基地化管理以后,劳务基地积极掌握当地建筑劳动力资源情况,对外出劳务人员进行业务培训,建立了大批专业定向的建筑队,并通过在外施工的劳务企业向当地各个建筑施工企业输送所需的各工种技术人员;劳务基地还在当地政府的领导下,积极做好后方保障工作,包括两收期间的帮收帮种,以解除外出劳务人员的后顾之忧。同时,为了加强对本地区建筑劳务的跟踪管理和服 务,绝大多数劳务基地所在省市的建设行政主管部门都在各大城市设立了专门的机构。通过上述措施的实施,使建筑劳务基地正逐步成为招之即来、来之能战、完工能退的建筑劳务的“蓄水池”。推行建筑劳务基地化管理的成效是显著的,具体表现在以下几个方面:

**1. 推动了建筑行业和企业劳动组织结构的改造调整,创造了一种新型的弹性用工方式**

北京市近几年按照“行业劳务基地化,企业劳务二元化”的基

本思路,适时地调整了行业 and 企业的劳动组织结构。目前,全市施工企业内部已经形成了以固定工和合同制工人为骨干、外地施工企业为主体的新型弹性用工结构,一个在企业外部的、社会化的建筑劳动力市场培育发展起来了。新型的弹性用工方式适应了建筑劳动力生产的周期性和起伏波动性,促进了项目法施工和两层分离,不仅得到了全市大中型建筑施工企业的拥护,也得到了劳务基地所在地政府的大力支持。

### 2. 加强和改善了政府对市场的宏观调控,初步实现了建筑劳动力市场的有序运作

北京市目前已形成了由建设行政主管部门宏观调控和归口管理、由劳务基地统一组织和统一输出、由施工企业定向使用的建筑劳务管理网络。这一网络的形成,有利于提高进京建筑队伍的整体素质,有利于提高建筑工程质量,也有利于稳定首都的社会秩序。建筑劳务基地化管理以来,市建委在每年的年底,都要组织全市建筑劳务洽谈会,所有用工单位在会上通过相互选择,签订下一个年度的用工意向。下一个年度的年初,各大用工单位还要召开企业范围内的劳务洽谈会,各项目部在获准进京的外地施工队伍中选择合作伙伴,签订二次劳务合作意向书,确定外地施工队伍进入施工现场的时间、人数、工种及联系人,并根据开工情况及时调整用工计划。通过这样的调控手段,基本实现了建筑劳动力市场的有序运行。

### 3. 抑制了违章违法的市场交易行为,维护了建筑劳动力市场的正常秩序

北京市建委和各区县建委建立了系统的行政监督执法网络,随时对所属地区施工工地的用工情况进行监督检查,对违章违法的用工行为依法进行处罚。不仅保证了建筑劳动力市场的有序运作,而且有效地抑制了违章违法的市场交易,由于严禁私招滥雇零散劳动力,不仅降低了用工的随意性,也在相当程度上克服了务工的盲目性,提高了建筑劳动力的整体素质,使市场建设初期秩序混

乱的状况有了根本的转变。

#### **4. 劳务基地的建立和扶贫帮困相结合,加快了基地所在地区脱贫致富的步伐**

创立建筑劳务基地之初,北京市就确定了同等条件下优先选择革命老区和贫困地区设立基地的原则。帮助革命老区和贫困地区利用建筑劳务输出脱贫致富,许多贫困村庄通过建筑劳务输出摘掉了贫困的帽子,建筑业已成为当地经济发展的支柱产业。事实证明,实行建筑劳务基地化管理建立了首都和输出劳务乡村之间密切稳定的经济协作关系,进京从事建筑施工的劳务人员功在首都、利在家乡,在支援首都建设的同时,也促进了家乡的经济发展。

#### **5. 激励了基地对输出劳务进行岗位培训,培养了一批业务素质较高的建筑劳务人员**

在推行建筑劳务基地化管理的过程中,北京市提出了将建筑劳务基地办成技术培训中心,使普通操作工种的业务培训在输出前由基地来完成的要求。建筑劳务基地化管理中“平等竞争、双向选择、择优录用”等原则的实行,也在客观上激励了建筑劳务基地所在地各级政府对劳务人员岗前技术培训工作的重视。为了提高本地建筑劳务的竞争能力和树立品牌效应,各地纷纷加大了建筑劳务技术培训的力度,加大了对建筑劳务培训中心和职业学校的投入,通过多渠道进行了多种形式、多种层次的职业培训,一批业务能力强,综合素质高的建筑劳务队伍正在崛起,这对建筑工程质量的提高,促进全行业经济增长方式的转变都有很大的作用。

### **四、当前建筑劳动力市场仍然存在的问题**

尽管通过推行建筑劳务基地化管理,全国各地的建筑劳动力市场的培育和发展取得了可喜的成效,但这仅是一些阶段性的成果。党的十六大明确提出应在更大程度上发挥市场在资源配置中的基础性作用,健全统一、开放、竞争、有序的现代资本市场。这包含了以建设现代市场体系为目标,推进资本市场的改革开放和稳